Rapport annuel 1991-1992

CONSEIL DES SERVICES ESSENTIELS

93-01260/

Monsieur Jean-Pierre Saintonge
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport d'activités du Conseil des services essentiels pour l'année financière qui a pris fin le 31 mars 1992.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le ministre du Travail,

Normand Cherry
Québec, septembre 1992.

Monsieur Normand Cherry
Ministre du travail
425, rue Saint-Amable, 2e étage
Québec

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport d'activités du Conseil des services essentiels pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 1992.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente-directrice générale,

Madeleine Lemieux
Montréal, septembre 1992.

RAPPORT ANNUEL

Message de la présidente-directrice générale	**4**
Le Conseil	**7**
Les membres du Conseil	7
Mandat	9
Pouvoirs	10
L'activité	**13**
Services publics	13
Évaluation des services essentiels	13
Redressement	19
Secteur public	21
Évaluation des services essentiels	21
Redressement	21
Révision judiciaire	24
Le fonctionnement général	**26**
Le secrétariat	26
La direction des services professionnels	26
La direction des communications	28
La direction des services administratifs	29
Le personnel au 31 mars 1992	**30**
Les ressources financières	**31**
Provenance des avis de grèves	**32**

Message de la présidente-directrice générale

De nouveau cette année, l'activité du Conseil s'est principalement concentrée sur le maintien des services essentiels en temps de grève légale dans les services publics.

Les dossiers dont le Conseil a été saisi illustrent de façon éloquente une constatation à laquelle nous étions arrivés il y a quelque temps. En effet, l'époque où employeurs et syndicats formulaient au Conseil des demandes qui étaient plus l'apanage de stratégies propres à la manifestation de rapports de force qu'au maintien de véritables services essentiels semble révolue, à quelques exceptions près.

Souvent perçue comme vague et imprécise, cette obligation de protéger la santé ou la sécurité du public en temps de grève s'est concrétisée au fil des ans dans les listes syndicales, dans les ententes conclues entre les parties et par voie de conséquence, dans les décisions rendues par le Conseil. Ce qui en ressort principalement, c'est une compréhension commune des objectifs de la loi que le Conseil est chargé d'administrer.

Certaines constatations d'une étude publiée en mars dernier par le professeur Grant confirment d'ailleurs cette tendance et je me permets d'en citer un extrait : *« La prise en considération de l'intérêt de la population, ou du moins de son influence, a amené les parties à éviter de provoquer l'hostilité de celle-ci et à réduire la confrontation à une dimension plus strictement économique comme dans le secteur privé. Nous croyons donc que le législateur a rencontré l'objectif qu'il s'était fixé et que l'expérience démontre qu'il est possible de concilier d'une part, le droit à la négociation et d'autre part, le droit prépondérant du public à la protection de sa santé et de sa sécurité »*[1]

Il va sans dire que l'échec des négociations et l'exercice du droit de grève par les salariés d'un service public causent invariablement des inconvénients à la population. Le maintien de services essentiels n'a pas pour objectif l'élimination de ces inconvénients, mais strictement la protection de la santé ou de la sécurité du public. Les décisions rendues par le Conseil reflètent cette réalité et nous croyons que nous sommes en mesure de poursuivre ce que nous avons accompli jusqu'à maintenant.

1. Grant, Michel et France Racine, *Services essentiels et stratégies de négociation dans les services publics*, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, ministère du Travail, mars 1992.

Dans un autre ordre d'idées, nous avons procédé, au cours de l'année qui vient de se terminer, à compléter les quelque 2000 enquêtes sur les conséquences des débrayages massifs de l'automne 1989 dans le réseau de la santé et des service sociaux. À l'issue de ce travail considérable, nous avons pu constater que, malgré l'illégalité des débrayages, des services ont été maintenus dans la plupart des établissements. Force nous a été de constater toutefois que le niveau de ces services a considérablement varié d'un établissement à l'autre et que dans certains cas, des préjudices ont été causés aux services auxquels les bénéficiaires ont droit. Des ordonnances de réparation ont donc été rendues afin de réparer, dans la mesure du possible, de tels préjudices.

La prolongation des conventions collectives des travailleurs et travailleuses du secteur public fait en sorte que nous n'avons pas eu à examiner la question du maintien de services essentiels dans les établissements du réseau de la santé en prévision de grèves légales; cette question est donc reportée à une prochaine échéance.

Dans le dernier rapport annuel, j'annonçais que nous souhaitions souligner par différentes activités l'arrivée des dix ans d'existence du Conseil. Nous avons donc mis sur pied divers groupes de travail et les activités projetées se dérouleront au cours de l'année 1992-1993. Ces activités visent à diffuser encore plus largement le mandat du Conseil et ses réalisations, tout en fournissant des forums permettant la discussion des règles entourant l'exercice du droit de grève dans les secteurs d'activités qui sont de la compétence du Conseil.

Madeleine Lemieux

Madeleine Lemieux
Présidente-directrice générale

Les membres du Conseil

Me Madeleine Lemieux
Présidente directrice-générale

Nommée présidente du Conseil en juillet 1987, Me Lemieux a siégé à titre de membre à temps plein à compter de juillet 1986 et a agi comme vice-présidente par intérim de septembre 1986 à janvier 1987. Diplômée en droit de l'Université Laval, elle est membre du Barreau du Québec depuis 1974. Elle a exercé le droit en pratique privée jusqu'à sa nomination au Conseil en 1986. Ses principaux champs d'activité ont été le droit administratif, le droit du travail et le droit civil. Elle est membre du Comité de discipline du Barreau du Québec et de diverses associations, dont le Barreau canadien et l'Institut canadien d'administration de la justice. Elle siège également à l'exécutif de la Société de droit administratif du Québec, du Conseil des tribunaux administratifs canadiens et de l'Association canadienne de relations industrielles.

M. Raymond Désilets
Vice-président

M. Désilets siège au Conseil à titre de vice-président depuis juillet 1990. Détenteur d'un baccalauréat ès arts du Collège Sainte-Marie, d'une licence d'enseignement et d'une maîtrise en administration de l'éducation de l'Université de Montréal, il a enseigné de 1964 à 1968. Il fut à la même époque président des éducateurs de Saint-Laurent. De 1969 à 1973, il assume le poste de président de la Fédération des enseignants de l'Ile de Montréal (CEQ) et devient membre des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation, à titre d'arbitre syndical. En 1973, il est nommé conciliateur au ministère du Travail. En 1978, il devient directeur du Service de la conciliation et de l'arbitrage du même ministère où il accède un an plus tard au poste de directeur général des relations du travail. En décembre 1983, M. Désilets est nommé sous-ministre adjoint aux relations du travail du ministère du Travail. Il a occupé cette fonction jusqu'à sa nomination au Conseil en juillet 1990.

De gauche à droite :
M. Boris Grondin,
M. Raymond Désilets,
vice-président,
Mme Angéline Langlois,
M. Michel Bienvenu,
Me Madeleine Lemieux,
présidente-directrice générale,
Me Marie Ange
Alcindor-Coulanges et
M. Donatien Corriveau.[1]

1. N'apparaît pas sur la photo Me Jeanne Coutu. Nommée membre du Conseil le 27 mai 1986, elle a démissionné le 20 août 1991. Elle occupe depuis ce temps un poste de conseillère juridique au Conseil.

Me Marie Ange Alcindor-Coulanges

Nommée au Conseil après consultation des groupes socio-économiques, Me Alcindor-Coulanges siège à titre de membre à temps plein depuis novembre 1991. Détentrice d'un baccalauréat ès arts, d'une licence d'enseignement et d'un diplôme en technologie médicale de l'Université Laval, elle a travaillé comme technicienne de laboratoire pendant plus de vingt ans dans les grands centres hospitaliers de la région métropolitaine. Bachelière en droit de l'Université du Québec à Montréal, elle est membre du Barreau du Québec depuis 1988. Elle a exercé le droit en pratique privée jusqu'à sa nomination au Conseil.

M. Michel Bienvenu

Nommé après consultation des associations patronales, M. Bienvenu a siégé à titre de membre à temps plein de mai 1986 à avril 1988. Par la suite, il a siégé au Conseil à titre de membre sur convocation jusqu'en août 1989, date à laquelle il a de nouveau été nommé membre à temps plein. Diplômé en administration de l'Université Concordia, il a fait carrière en gestion des ressources humaines, principalement dans le domaine municipal et dans l'industrie de la construction. Il a exercé diverses fonctions allant de conseiller en gestion du personnel à celle de directeur des ressources humaines.

M. Donatien Corriveau

Nommé après consultation des associations de salariés, M. Corriveau siège à titre de membre à temps plein depuis janvier 1987. De 1964 à 1987, il a accumulé une expérience de plus de dix-sept années à titre de technicien en loisirs en milieu hospitalier. Au cours de la même période, il assume plusieurs fonctions à l'intérieur des structures syndicales. Élu directeur du syndicat local en 1970, il en assume la présidence l'année suivante et participe à ce titre au comité provincial de négociation du secteur des affaires sociales. Président de la Fédération des affaires sociales (CSN) de 1976 à 1982, il est élu président de la Confédération des syndicats nationaux en 1982, un poste qu'il occupe pendant un an et qui l'amène à siéger à titre de membre du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (Québec). Il fut également représentant de l'Amérique du Nord à l'International Federation of Employees in Public Service and the World Confederation of Teachers (INFEDOP-W.C.T.).

M. Boris Grondin

Nommé après consultation des associations patronales, M. Grondin siège à titre de membre à temps plein depuis juin 1989. Boris Grondin, B.H.M., B.t.A., B.P.G., L.Ps., M.C.P.P.Q., C.R.I., est diplômé de l'Université Laval en psychologie clinique, behaviorale et industrielle. Boursier de l'École des Hautes Études Commerciales en 1968, il effectue un stage de recherche et d'enseignement en psychologie de l'administration à l'Université de Montréal. Psychologue conseil à la Commission de la fonction publique du Québec en 1969, il occupe par la suite le poste de directeur du personnel et des relations du travail au journal Le Soleil, pendant plus de douze ans. Conseiller corporatif senior en relations du travail à la C.T.C.U.M. en 1983, il se joint ensuite à la Société immobilière du Québec où il assume pendant deux ans le poste de directeur des ressources humaines. De 1986 à 1989, il a œuvré à titre de président d'un cabinet conseil en psychologie industrielle et en relations du travail.

Mme Angéline Langlois

Nommée après consultation des associations de salariés, Mme Langlois siège à titre de membre sur convocation depuis mars 1988. Elle exerce la profession de physiothérapeute depuis quinze ans dans divers établissements du réseau de la santé et des services sociaux : centres spécialisés et de soins prolongés, ainsi que dans une école pour handicapés physiques et mentaux. Au cours des années 1986 et 1987 elle a participé, à titre de représentante des groupes socio-économiques, au groupe de travail sur « La réforme des tribunaux administratifs » présidé par Me Yves Ouellette. Diplômée en sciences de l'Université de Montréal en 1973, elle a complété un diplôme d'administration à l'Université de Sherbrooke en 1989.

Secrétaire de la présidente-directrice générale
Sylvie Harnois

Mandat

Le Conseil est mandaté pour s'assurer que les citoyens continuent de bénéficier des services jugés essentiels lorsque des travailleurs exercent leur droit de grève dans certains services publics.

Le Code du travail énumère les services publics susceptibles d'être assujettis au maintien des services essentiels lors d'une grève. Ceux-ci comprennent :
les corporations municipales et les régies intermunicipales;
les entreprises de téléphone de compétence provinciale;
les entreprises de transport en commun;
les entreprises d'enlèvement d'ordures ménagères ou d'incinération des déchets;
les entreprises de transport par bateaux;
les entreprises de transport par ambulances;
les entreprises de production, de transport, de distribution ou de vente de gaz ou d'électricité;
les entreprises qui exploitent ou entretiennent un système d'aqueduc, d'égout, d'assainissement ou de traitement des eaux;
la Société Canadienne de la Croix-Rouge;
les centres d'accueil privés non conventionnés;
les conseils régionaux de santé et de services sociaux (CRSSS);
certains organismes mandataires du gouvernement.

La première tâche du Conseil consiste à évaluer si les services prévus à une entente ou à une liste syndicale sont suffisants pour assurer la santé ou la sécurité du public durant la grève. C'est également au Conseil que revient la responsabilité de veiller à ce que les services fournis durant la grève soient conformes à ceux qu'il a jugés suffisants.

Depuis juin 1985, la compétence du Conseil s'étend aux établissements du réseau de la santé et des services sociaux soit, les centres hospitaliers, les centres d'accueil, d'hébergement et de réadaptation, les centres de santé, les centres locaux de services communautaires et les centres de services sociaux. La loi précise pour chaque type d'établissement le pourcentage de salariés qui doivent assurer les services essentiels pendant la grève. Le Conseil doit évaluer si les services prévus correspondent aux pourcentages fixés par la loi.

Parallèlement à ses attributions dans le domaine de la santé, le Conseil s'est vu conférer des pouvoirs de redressement. Ces pouvoirs s'appliquent tant dans les secteurs public et parapublic que dans les services publics énumérés au Code du travail, que ces derniers soient assujettis ou non au maintien des services essentiels lors d'une grève. Le Conseil peut exercer ces pouvoirs dans le cas d'un lock-out, d'une grève ou d'un ralentissement d'activités qui contrevient à la loi, ou d'une action concertée, si le conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit. Le Conseil peut également exercer ces pouvoirs lorsque la liste ou l'entente sur les services essentiels n'est pas respectée lors d'une grève.

La procédure d'assujettissement

La procédure d'assujettissement d'un service public au maintien des services essentiels en cas de grève est introduite par l'article 111.0.17 du Code du travail. Si le ministre du Travail est d'avis que dans un service public, une grève risque de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, il peut recommander au gouvernement d'adopter un décret ordonnant à un employeur et à une association accréditée de maintenir des services essentiels en cas de grève.

Comme l'acquisition du droit de grève survient habituellement à l'expiration de la convention collective, le ministre du Travail a chargé un comité de tenir à jour le relevé mensuel des entreprises et des associations susceptibles d'être assujetties au maintien des services essentiels. C'est au moyen d'un système d'analyse des conventions collectives que cette liste périodique est dressée. Ce système peut fournir, selon la demande, l'énumération de toutes les conventions collectives expirant à une date donnée. Quant aux informations relatives aux nouvelles accréditations, elles sont livrées par le Commissaire général du travail.

Cette procédure ne s'applique pas aux secteurs public et parapublic. Les salariés des établissements de santé sont tenus par le seul effet de la loi de maintenir des services essentiels en période de grève. Le mécanisme particulier régissant l'exercice du droit de grève de ces salariés est élaboré aux articles 111.10 et suivants du Code du travail et ne nécessite aucun assujettissement de la part du gouvernement.

Pouvoirs

MÉDIATION

Le Conseil dispose de pouvoirs qui lui permettent de favoriser le règlement des conflits entre les parties par voie de médiation. Cette médiation mise sur un changement des mentalités de sorte que la population ne soit pas privée des services auxquels elle a droit lors de conflits de travail.

Dans toutes ses interventions, qu'il s'agisse d'aider les parties à négocier les services essentiels selon les exigences et les normes édictées par la loi, d'enquêter sur des moyens de pression qui peuvent causer préjudice à un service auquel le public a droit ou de faire cesser un arrêt de travail illégal, le Conseil utilise d'abord ses pouvoirs de médiation.

Bien que le Conseil puisse exercer cette médiation directement auprès des parties comme c'est parfois le cas lors des auditions publiques, il confie généralement ce mandat aux médiateurs de la direction des services professionnels.

L'intervention des médiateurs du Conseil ne porte pas sur le renouvellement de la convention collective, mais sur une solution en matière de services essentiels et ce, avant le déclenchement de la grève. Ainsi, les médiateurs ont la responsabilité d'informer les parties de leurs droits et obligations en vertu des dispositions du Code du travail. Ils peuvent également aider les parties à rédiger l'entente ou la liste des services essentiels qui seront maintenus pendant la grève. Les médiateurs fournissent également au Conseil les informations qui lui permettront d'évaluer la suffisance ou la légalité des ententes ou des listes de services qui sont déposées et d'en vérifier l'application pendant la grève.

Dans une situation de conflit, la présence du médiateur revêt un caractère préventif. Celui-ci est souvent appelé à intervenir à la demande même des parties pour les aider à trouver une solution et empêcher un éclatement de la situation, généralement sous l'aspect d'un débrayage illégal.

Lorsque survient un conflit illégal, le Conseil désigne immédiatement un médiateur. Celui-ci a pour mandat de rencontrer les parties, de s'informer des causes à l'origine du conflit et d'explorer avec elles les solutions de règlement, de sorte que le service soit rétabli dans les meilleurs délais. Il fournit également au Conseil les informations qui lui permettront de décider s'il y a lieu de tenir une audition.

Le Conseil peut également recourir aux services de ses enquêteurs. Ces derniers travaillent en étroite collaboration avec les médiateurs en leur fournissant les informations nécessaires à leur intervention.

Lors d'une grève légale, l'enquêteur peut se rendre sur les lieux afin de vérifier si les services essentiels sont assurés conformément à la liste ou l'entente approuvée par le Conseil. De la même manière, lorsque le Conseil est informé de l'existence d'une grève illégale, il peut demander à un enquêteur de se rendre sur place afin d'effectuer les premières constatations. Son rapport aidera le Conseil à décider s'il désigne un médiateur ou s'il convoque immédiatement les parties en audition publique.

ÉVALUATION

Le premier rôle du Conseil consiste à évaluer la suffisance des services prévus dans les ententes ou les listes qui lui sont déposées en prévision d'une grève.

Dans les services publics, la loi ne précise pas ce qui doit être considéré comme un service essentiel. Elle oriente le Conseil en établissant que le respect de la santé ou de la sécurité publique constitue le critère de base de ses décisions. Ce sont les parties qui négocient entre elles les services qui seront maintenus lors de la grève. À défaut d'entente entre elles, c'est la liste syndicale qui sera soumise au Conseil. Qu'il s'agisse d'une liste ou d'une entente, c'est au Conseil qu'il revient d'évaluer la suffisance des services proposés.

L'obligation de maintenir des services essentiels ne vise pas à empêcher l'exercice du droit de grève, ni les inconvénients qui y sont rattachés, mais strictement à protéger la santé ou la sécurité du public. La liste ou l'entente doit parvenir au Conseil sept jours avant la date prévue pour le déclenchement de la grève.

Lorsque les services essentiels prévus à une liste ou une entente sont insuffisants ou qu'ils ne sont pas rendus lors d'une grève, le Conseil doit faire rapport au ministre du Travail, lui précisant dans quelle mesure cela constitue un danger pour la santé ou la sécurité publique. Le ministre peut alors recommander au gouvernement de suspendre l'exercice du droit de grève du syndicat, jusqu'à ce qu'il soit démontré, à la satisfaction du gouvernement, qu'en cas d'exercice du droit de grève, les services seront assurés de façon suffisante.

Dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux, le Conseil doit s'assurer que les services proposés correspondent aux pourcentages inscrits dans le Code du travail. Ces pourcentages indiquent le nombre de salariés qui doivent assurer les services lors de la grève et ils varient selon le type d'établissement. Sur réception d'une liste ou d'une entente, le Conseil dispose de 90 jours pour évaluer la suffisance des services prévus en fonction des critères établis par la loi.

RECOMMANDATION

Dans les services publics, lorsque le Conseil juge que la liste ou l'entente sur les services essentiels est insuffisante ou incomplète, il peut recommander aux parties des ajouts ou des modifications dans le but de s'assurer que la santé ou la sécurité publique ne sera pas compromise au moment de la grève. Le Conseil peut aussi recommander aux syndicats de surseoir à la grève projetée pour les mêmes motifs.

ENQUÊTE

Le Conseil dispose de pouvoirs d'enquête qu'il peut exercer dans le cadre d'une conférence préparatoire ou d'une audition publique à laquelle sont convoquées les parties concernées.

Conférence préparatoire

À la suite d'un débrayage illégal, le Conseil peut tenir une conférence préparatoire afin d'approfondir l'enquête effectuée par la direction des services professionnels et d'examiner, en présence des parties, l'opportunité de procéder à une audition publique. Ces rencontres exploratoires et informelles, auxquelles les parties sont invitées à se présenter pour y relater les événements survenus, aident le Conseil à déterminer s'il y a lieu de tenir une audition publique en réparation et, le cas échéant, d'en déterminer la durée et les modalités.

La loi laisse une large discrétion au Conseil dans l'application de ses pouvoirs de redressement. Lorsque le Conseil décide, ayant évalué le préjudice causé et compte tenu du comportement des parties lors du conflit, de ne pas tenir d'audition publique, il en avise par écrit les parties.

Audition publique

Le Conseil tient des auditions publiques pour évaluer la suffisance des listes ou des ententes qui lui sont déposées avant une grève, ou encore pour décider s'il doit exercer ses pouvoirs de redressement à la suite de gestes illégaux qui pourraient causer préjudice à un service auquel le public a droit. Tout en fournissant aux parties l'occasion de présenter leurs observations, cette forme d'intervention permet au Conseil de recueillir les informations susceptibles d'appuyer ses recommandations ou sa décision. Ce processus permet également de sensibiliser les parties et la population à la notion de services essentiels.

Le Conseil convoque habituellement les parties en audition publique s'il y a désaccord sur les services à maintenir lors d'une grève légale, si les services prévus à la liste syndicale ou à l'entente apparaissent insuffisants, ou s'il ne dispose pas des informations nécessaires

pour rendre une décision. Toutefois, lorsqu'il dispose des renseignements nécessaires ou que la liste ou l'entente a déjà fait l'objet d'une décision antérieure, le Conseil peut évaluer la suffisance des services proposés en l'absence des parties.

Lors de l'audition, les parties sont interrogées sur leurs intentions quant aux services à assurer lors du conflit et sur la façon d'appliquer la liste ou l'entente. À la lumière des divers témoignages, le Conseil évalue la suffisance des services prévus et il émet ses recommandations ou sa décision.

Le Conseil tient également des auditions publiques lorsqu'à la suite ou à l'annonce d'un geste illégal, il doit enquêter sur la pertinence d'exercer ses pouvoirs de redressement. Conformément aux dispositions de la loi, cette procédure fournit aux parties l'occasion de présenter leurs observations avant que le Conseil ne rende son ordonnance.

« S'il estime que le conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit ou que les services essentiels prévus à une liste ou à une entente ne sont pas rendus lors d'une grève, le Conseil peut, après avoir fourni aux parties l'occasion de présenter leurs observations, rendre une ordonnance pour assurer au public un service auquel il a droit, ou exiger le respect de la loi, de la convention collective, d'une entente ou d'une liste sur les services essentiels. » (art. 111.17 du Code du travail).

À la lumière des témoignages entendus, le Conseil analyse dans quelle mesure le conflit a porté ou porterait préjudice à un service auquel le public a droit et rend, s'il y a lieu, les ordonnances appropriées y compris celle de réparation.

Le Conseil peut également, que ce soit en cours d'audition ou après, recourir à nouveau à la médiation plutôt que d'émettre une ordonnance s'il estime que ce moyen peut permettre le règlement du conflit.

Dans le cas où une partie convoquée fait défaut de se présenter, le Conseil peut de la même manière exercer ses pouvoirs de redressement.

Lorsque le Conseil convoque les parties à une audition publique, il en informe les médias. À l'occasion de ces auditions, tout usager, bénéficiaire ou groupe de personnes peut faire valoir son point de vue sur l'impact que pourrait avoir la grève ou formuler des plaintes à la suite d'un arrêt de travail ou d'un ralentissement d'activités .

REDRESSEMENT

En vertu de ses pouvoirs de redressement, le Conseil peut rendre des ordonnances lors d'un conflit survenant dans les services publics ou les secteurs public et parapublic. Il détient les mêmes pouvoirs, qu'il s'agisse d'une grève ou d'un lock-out, d'une grève au cours de laquelle les services prévus à une entente ou à une liste ne sont pas rendus, d'une action concertée autre qu'une grève ou d'un ralentissement d'activités. Le Conseil peut rendre de telles ordonnances s'il estime que le conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit.

Après avoir entendu les observations des parties au cours d'une audition publique, le Conseil peut émettre les ordonnances appropriées en vertu de la loi : retour immédiat au travail, respect de la liste ou de l'entente sur les services essentiels. Il peut de plus ordonner la modification ou l'accélération de la procédure de grief ou d'arbitrage prévue à la convention collective, lorsqu'il juge que le règlement du problème à l'origine du conflit peut éviter le déclenchement d'une nouvelle action illégale. La loi autorise également le Conseil à rendre toute ordonnance qui lui paraît raisonnable compte tenu des circonstances, pour assurer le maintien des services au public.

Le Conseil peut rendre une ordonnance prévoyant des mesures de réparation, s'il estime qu'un conflit a porté préjudice au service auquel le public avait droit, ou que les services essentiels prévus à une liste ou une entente ne sont pas rendus. La loi autorise le Conseil à déterminer le mode de réparation qu'il juge le plus approprié, y compris la constitution d'un fonds au bénéfice des utilisateurs du service affecté par le conflit. Ces ordonnances ont pour but de compenser le préjudice qu'une interruption de service a causé à la population et non pas de punir les contrevenants. Toutefois, le Conseil tient compte du comportement des parties lorsqu'il émet de telles ordonnances.

Les ordonnances du Conseil peuvent être déposées au bureau du protonotaire de la Cour supérieure, lui donnant alors la même force et le même effet que s'il s'agissait d'un jugement de cette Cour. Si une partie refuse de se conformer à cette ordonnance, elle s'expose à des condamnations pour outrage au tribunal et à l'imposition d'amendes par la Cour supérieure.

---

1. *Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 1982, c. 37.
2. *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, L.R.Q., c. R-8.2.

Services publics

ÉVALUATION DES SERVICES ESSENTIELS

Au cours de l'exercice financier se terminant le 31 mars 1992, le gouvernement du Québec adopte des décrets assujettissant 214 employeurs et 279 syndicats au maintien des services essentiels en temps de grève. La distribution complète des employeurs et des syndicats selon le type de services publics apparaît au **tableau 1**.

Le **tableau 2** nous indique qu'au cours de la même période, 49 syndicats ont fait parvenir au Conseil 129 avis de grève dont 3 ont été annulés avant qu'une liste ou une entente sur les services essentiels ne soit déposée au Conseil. Les 126 avis de grève sont accompagnés de 34 listes et de 92 ententes sur les services essentiels, dont la presque totalité ont été jugées suffisantes par le Conseil. La durée des grèves apparaît au **tableau 3**.

Tableau 1
Décrets d'assujettissement 1991-1992

	Employeurs	Syndicats
Corporation municipale et MRC	146	186
Régie intermunicipale	6	6
Centre d'accueil privé	32	37
Conseil régional de la santé et des services sociaux	1	1
Entreprise de téléphone	2	8
Entreprise de transport par autobus	5	9
Entreprise de transport par bateau	2	6
Entreprise de production, de transport, de distribution ou de vente de gaz	1	1
Entreprise de production, de transport, de distribution ou de vente d'électricité	1	4
Entreprise d'enlèvement d'ordures ménagères et d'incinération	15	16
Entreprise de transport par ambulance	2	2
Société Canadienne de la Croix Rouge	1	3
Total	**214**	**279**

Tableau 2
Évaluation des services essentiels dans les services publics 1991-1992

	Employeur	Syndicat	Avis[1]	Liste	Entente	L/E[2]	Audition		Décision			Avis[3] annulés	Nombre de grèves
							Publique	Ex-parte	Suffisante	Suffisante en partie	Insuffisante		
Corporation municipale	31	38	98	21	33	42	16	71	77	9		39	59
Centre d'accueil privé	2	2	2		2		1	1	2				2
Entreprise de téléphone	1	4	17	12	1	4	14	2	7	5	3	9	8
Entreprise de transport par autobus	2	2	2			2		2	2			2	
Entreprise de production, de transport, de distribution, ou de vente de gaz	1	1	6	1	3	2	1	5	6			1	5
Entreprise de production, de transport, de distribution, ou de vente d'électricité	1	1	2			2		2	2				2
Entreprise de transport par ambulance	1	1	2			1		1	1			1	1
Total	**39**	**49**	**129**	**34**	**39**	**53**	**32**	**84**	**97**	**14**	**3**	**52**	**77**
					126		**116**		**114**				

1. Voir page 32 pour la provenance des avis de grève.
2. Liste transformée en entente.
3. Les avis ont pu être annulés avant ou après le dépôt de la liste ou de l'entente, après la tenue de l'audition ou après que le Conseil ait rendu sa décision.

Tableau 3
Durée des grèves dans les services publics 1991-1992

	moins de 24 heures	de 24 à 72 heures	+ de 3 jours à 7 jours	+ de 7 jours à 30 jours	plus de 30 jours
Corporation municipale	23	24	9	3	
Centre d'accueil privé					2
Entreprise de production, de transport, de distribution ou de vente d'électricité	2				
Entreprise de transport par ambulance					1
Entreprise de production, de transport de distribution ou de vente de gaz	1	4			
Entreprise de téléphone	4	2	1	1	
Total	**30**	**30**	**10**	**4**	**3**

Voici, en résumé, les principaux dossiers qui ont fait l'objet d'interventions du Conseil au cours de l'exercice 1991-1992.

LES CORPORATIONS MUNICIPALES

Chaque fois que le Conseil évalue la suffisance des services essentiels proposés en prévision d'une grève dans une corporation municipale, il tient compte des services normalement offerts par la municipalité, du nombre d'employés affectés à ces services, de la durée de la grève, de la période de l'année à laquelle se tiendra la grève, etc. Cette évaluation peut se faire au cours d'une audition publique à laquelle sont convoquées les parties. Si les services ont déjà fait l'objet d'une décision du Conseil ou si le Conseil est suffisamment informé sur les services normalement offerts par la municipalité, il peut évaluer la suffisance des ententes ou des listes en l'absence des parties, ce qu'il a fait cette année à plus de 70 reprises.

Le Conseil encourage les parties à s'entendre sur les services à maintenir. Pour ce faire, il dispose d'une équipe de médiateurs qui rencontre les parties et les aide à trouver un terrain d'entente qui répondra aux exigences de la loi. Cette année, 78 % des avis de grève reçus sont accompagnés d'ententes sur les services essentiels.

Signalons que la majorité des grèves ont été de courtes durées. Des 59 grèves exercées dans ce secteur, 47 ont duré moins de 72 heures et 3 seulement se sont prolongées au-delà de 7 jours.

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, S.L. 1799 (COLS BLEUS)

Ville de Beaconsfield

À l'occasion du renouvellement de sa convention collective, le syndicat représentant les 65 cols bleus de la ville de Beaconsfield fait parvenir au Conseil un avis de grève devant débuter le 31 janvier 1992. Cet avis est accompagné d'une liste de services essentiels. Le 28 janvier 1992, le Conseil convoque les parties en audition pour évaluer la suffisance des services proposés. Les parties s'entendent sur les services qui seront maintenus, mais il y a divergence sur le nombre et la classification des personnes qui y seront affectées.

En premier lieu, le syndicat propose que le chargement du sel dans les camions conduits par les opérateurs classe « B »soit effectué par les opérateurs classe « A ». De plus, il demande que les journaliers qui, jusqu'à décembre 1991, accompagnaient les opérateurs de charrues pour effectuer la surveillance de l'aile de côté soient présents en services essentiels.

L'audition a démontré que les employés municipaux n'effectuent plus ces travaux depuis plusieurs mois et que les deux mésententes font déjà l'objet de griefs. Dans sa décision rendue le 29 janvier 1992, le Conseil rappelle aux parties qu'il ne croit pas qu'il lui appartienne de trancher de tels litiges. Il déclare suffisants les services essentiels et recommande au syndicat de biffer de la liste les journaliers et les opérateurs classe « A » qui font l'objet du litige. Le syndicat annule sa grève.

Le 3 février 1992, le syndicat fait parvenir au Conseil un nouvel avis pour une grève d'une durée indéterminée devant débuter le 13 février 1992. Le syndicat propose de maintenir les mêmes services que ceux recommandés par le Conseil lors de la grève précédente. La liste de services essentiels est de nouveau jugée suffisante par le Conseil. Pendant le déroulement de la grève, des difficultés dans l'application de la liste surviennent entre les parties. À la suite de l'intervention du médiateur, celles-ci se règlent sans que le Conseil n'ait à tenir d'audition. Le 21 février le syndicat met fin à sa grève.

Au cours du mois de mars, le syndicat fait parvenir deux autres avis de grèves qu'il annule par la suite. Le 27 mars 1992, les parties s'entendent sur le contenu de la convention collective.

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, S.L. 301

Ville de Montréal

Au cours de la négociation de sa convention collective, le syndicat représentant les 5 130 cols bleus de la ville de Montréal a exercé son droit de grève à 16 reprises.

Ville de Beaconsfield et *Syndicat canadien de la fonction publique, s.l. 1799*, 29 janvier 1992, 10 février 1992 et 26 mars 1992.

Les décisions rendues par le Conseil sur la suffisance des services proposés lors des trois premiers arrêts de travail sont rapportées dans le rapport annuel 1990-1991*. Treize autres avis de grève ont été déposés au cours de l'année. La liste de services essentiels qui accompagne ces avis correspond dans l'ensemble à celle qui avait été acceptée par le Conseil lors des grèves précédentes. Cependant, deux points de la liste n'ont pas fait l'objet d'entente entre les parties; il s'agit du fonctionnement du centre de tri et d'élimination des déchets et l'enlèvement des ordures ménagères.

La Ville demande que la cueillette des ordures ménagères soit effectuée comme en temps normal. Étant donné la courte durée des grèves prévues, le Conseil ne retient pas cette demande puisque rien ne lui indique que le fait de ne pas enlever les ordures pour une aussi courte durée créerait une accumulation d'ordures telle qu'elle serait susceptible de mettre en danger la santé ou la sécurité des citoyens, puisqu'il y aura cueillette à raison d'au moins une fois par semaine.

De plus, l'employeur demande que le site d'enfouissement demeure ouvert pour permettre aux clients usagers du site, dont plusieurs villes de la région métropolitaine et certains entrepreneurs privés, de venir y déverser des ordures. Lors des quatre premières grèves, le Conseil retient la position de l'employeur et recommande au syndicat de modifier sa liste pour que le centre demeure ouvert pour la durée de la grève.

Lors de l'audition du 16 avril 1991, le syndicat démontre au Conseil qu'il existe des alternatives permettant aux différents usagers du site d'enfouissement de disposer autrement des ordures. Cette preuve entendue, le Conseil revise sa position et évalue que la fermeture du centre pour de courtes durées ne met pas en danger la santé ou la sécurité des citoyens.

Le 28 février 1992, les parties s'entendent sur le contenu d'un nouveau contrat de travail.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, S.L. 57 (AVOCATS)

Ville de Montréal

Pour la première fois depuis la création du Conseil, les avocats de la cour municipale de la ville de Montréal exercent leur droit de grève. Le Syndicat des employés et employées professionnels-les et de bureau, s.l. 57, regroupe 22 avocats qui font partie du module des Affaires pénales et criminelles du Service des affaires corporatives de la ville de Montréal. La cour municipale de Montréal est la deuxième cour de justice du Québec, en regard du volume de dossiers traités. Près de trois quart de million de dossiers y sont traités annuellement.

Le 15 novembre 1991, le syndicat dépose la liste de services essentiels qu'il propose de maintenir durant la grève devant débuter le 29 novembre 1991 à compter de 9 h 30 et se terminer le 2 décembre 1991 à 14 h 15. La liste des services essentiels porte exclusivement sur les causes dans lesquelles des détenus sont impliqués.

Le 26 novembre 1991, le Conseil entend les parties en audition publique. Lors de cette audition, l'employeur demande au Conseil de reconnaître le principe de continuité du service judiciaire, en raison de l'importance de ce service dans la société, ce à quoi le syndicat s'objecte.

Après analyse, le Conseil, préoccupé strictement par des questions de santé ou de sécurité du public lorsqu'il évalue une liste ou une entente sur les services essentiels, conclut que : *«Sans nier la grande importance du système judiciaire dans notre société, nous ne croyons pas que la continuité de tous les services judiciaires soit nécessaire pour protéger la santé ou la sécurité du public.»*

Il déclare donc suffisante la liste des services essentiels du syndicat et recommande l'ajout d'une clause prévoyant que le syndicat fournisse au besoin le personnel qualifié lorsqu'une situation exceptionnelle et non prévue à la liste risque de mettre en danger la santé ou la sécurité du public.

Le syndicat a exercé son droit de grève à 5 reprises. Chacune des grèves, d'une durée variant de 28 heures à 11 jours, s'est déroulée sans que le Conseil n'ait à intervenir. Le 10 avril 1992, le syndicat et les représentants de la municipalité s'entendent sur un nouveau contrat de travail.

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE SOLIDAV (CSN)

Corporation Solidav inc.

La Corporation Solidav inc. est un organisme à but non lucratif créé en 1986 à la suite de l'application de la politique de désengorgement des urgences psychiatriques. Ce centre dessert la région centre-est de Montréal et son financement est assuré par le Conseil de la santé et des services sociaux de la région du Montréal-Métropolitain.

La clientèle est majoritairement référée par les hôpitaux psychiatriques. Les services offerts sont des services d'évaluation et d'intervention de crise, d'hébergement temporaire, de réinsertion sociale et de suivi communautaire. Il dispose de huit places d'hébergement temporaire et supervise des appartements qui sont sous-loués à la clientèle en difficulté.

*Rapport annuel 1990-1991, 11 février 1991, 28 février 1991 et 19 mars 1991.

Ville de Montréal et *Syndicat canadien de la fonction publique, s.l. 301*, Conseil des services essentiels, 3 avril 1991, 10 avril 1991, 17 avril 1991, 30 avril 1991, 13 mai 1991, 23 mai 1991, 27 juin 1991, 5 juillet 1991, 17 juillet 1991, 8 août 1991, 28 août 1991, 12 septembre 1991 et 8 novembre 1991.

Ville de Montréal et *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, s.l. 57*, Conseil des services essentiels, 28 novembre 1991, 12 décembre 1991, 13 janvier 1992, 27 janvier 1992 et 11 février 1992.

Corporation Solidav inc. et *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Solidav (CSN)*, Conseil des services essentiels, 19 juin 1991.

Les 17 intervenants sociaux et animateurs sont représentés par le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Solidav (CSN) depuis le 10 octobre 1989. Lors de la négociation de sa première convention collective, le syndicat avise le Conseil de son intention d'exercer son droit de grève pour une durée indéterminée à compter du 21 juin 1991. Une entente sur les services essentiels accompagne cet avis.

Dans l'entente, le syndicat s'engage à fournir 100 % des salariés les soirs, les nuits et les fins de semaine et 40 % de jour durant la semaine. De plus, il s'engage à ajouter au besoin le personnel nécessaire pour assurer aux bénéficiaires les services essentiels requis.

Le Conseil a convoqué les parties en audition publique afin d'évaluer la suffisance des services offerts. Dans son évaluation, le Conseil a tenu compte du mandat, du type de clientèle desservie et des objectifs poursuivis par le centre. L'entente a été jugée suffisante et le syndicat a exercé son droit de grève durant 73 jours soit jusqu'au 3 septembre 1991, date à laquelle les parties s'entendent sur le contenu de leur convention collective.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES) DU MANOIR DU ROCHER (CSN)

Manoir du Rocher

Le Manoir du Rocher est un centre d'accueil privé qui peut héberger 63 personnes âgées autonomes. Le syndicat regroupe 10 salariés qui travaillent à la cuisine, à la salle à manger, à la distribution des médicaments, à l'entretien ménager et au service de buanderie.

Le syndicat des travailleurs(euses) du Manoir du Rocher (CSN) fait parvenir au Conseil un avis à l'effet qu'il entend recourir à la grève le 16 septembre 1991. À cet avis est joint une entente sur les services essentiels.

Le Conseil juge suffisante l'entente intervenue entre les parties qui prévoit le maintien de la cuisinière quatre heures par jour et d'un préposé à la cuisine une heure par jour durant cinq jours consécutifs.

Le syndicat déclenche la grève comme prévu, mais certaines difficultés d'application surviennent concernant les tâches effectuées par le personnel affecté au service alimentaire. Le Conseil désigne un médiateur pour tenter d'aider les parties à trouver une solution à ces difficultés.

Le 5 novembre 1991, les parties font parvenir une nouvelle entente au Conseil qui la déclare suffisante. Cette entente précise les tâches qui doivent être effectuées par la cuisinière et elle indique la personne qui pourra la remplacer en cas de non disponibilité. La grève, qui a duré 95 jours, n'a pas nécessité d'autre intervention du Conseil. Le 20 décembre 1991, les parties s'entendent sur le contenu de leur convention collective.

Manoir du Rocher et *Syndicat des travailleurs (euses) du Manoir du Rocher (CSN)*, Conseil des services essentiels, 10 septembre 1991 et 11 novembre 1991.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS(E)S PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU, S.L. 463 (FTQ)

Gaz Métropolitain inc.

Le syndicat représentant les employés(e)s professionnels(les) et de bureau de Gaz métropolitain exerce son droit de grève à six reprises. En préparation de son premier arrêt de travail, le syndicat soumet une liste de services essentiels dans laquelle il propose de maintenir 7 salariés en présence continue et 2 salariés sur appel pour répondre aux demandes reliées à la santé ou la sécurité du public.

Lors de l'audition tenue le 22 avril 1991, l'employeur explique qu'à cause des responsabilités qui lui sont dévolues par la Loi sur la distribution du Gaz (L.Q.,c. 10), il est le seul responsable pour assurer tous les services à la population. L'employeur prétend ainsi que le Conseil n'a pas juridiction sur Gaz Métropolitain, puisqu'il est soumis à la juridiction de la Régie du gaz naturel. De plus, il prétend que le décret l'assujettissant au maintien des services essentiels n'aurait pas dû être adopté.

Dans sa décision, le Conseil explique que le décret d'assujettissement est adopté par le gouvernement et que le Conseil des services essentiels n'est pas le bon forum pour en contester l'adoption. L'argument ayant trait à la juridiction de la Régie du gaz naturel ne peut non plus être retenu, puisque le fait d'être soumis à plus d'une législation en matière de santé ou de sécurité du public n'empêche pas d'être soumis à la juridiction du Conseil en matière de relations de travail. Le Conseil croit que la négociation sur les services essentiels a achoppé dès son amorce, en raison de la perception différente qu'ont les parties des différentes législations. Considérant ce qui précède et compte tenu du faible écart entre les positions des parties quant aux services essentiels à maintenir, le Conseil suspend sa décision sur la suffisance de la liste syndicale afin de permettre aux parties de poursuivre leurs négociations.

Les parties n'ayant pu convenir d'une entente, le 26 avril 1991, le Conseil reprend l'audition au terme de laquelle il juge suffisants les services proposés par le syndicat.

En prévision des cinq autres grèves, les parties déposent des ententes sur les services essentiels que le Conseil juge suffisantes. Au cours de l'une de ces grèves, le Conseil est intervenu en vertu de ses pouvoirs de redressement*. Le 17 octobre 1991, les parties s'entendent sur le contenu de leur contrat de travail.

*Ce dossier est traité à la section redressement de ce rapport.

Gaz Métropolitain inc. et *Syndicat des employés(e)s professionnels(les) et de bureau, s.l. 463 (FTQ)*, Conseil des services essentiels, 23 avril 1991, 26 avril 1991, 13 mai 1991, 23 mai 1991, 17 juin 1991, 2 juillet 1991 et 17 juillet 1991.

TÉLÉBEC LTÉE

Télébec Ltée est une entreprise de télécommunications qui dessert une population d'environ 350 000 personnes réparties dans les secteurs suivants : la Baie-James, l'Abitibi-Témiscamingue, La Tuque, la Haute-Mauricie, Mont-Laurier, Contrecœur, Bécancour, Arthabaska, Fermont et les Îles-de-la-Madeleine.

Cette année, le Conseil a examiné la question des services essentiels devant être maintenus par quatre groupes de salariés de cette entreprise. Ces salariés sont représentés dans la région Nord-Ouest par l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 (Teamsters) et le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada, s.l. 81 (FTQ). Dans la région Sud-Est, la Fraternité Internationale des ouvriers en électricité, local 2365 détient deux accréditations représentant le groupe commis et le groupe réseau.

Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 (Teamsters).

L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 (Teamsters) représente 375 salariés de la région Nord-Ouest : installateurs-réparateurs, monteurs, épisseurs, préposés au centre de communication et commis. À deux reprises le syndicat fait parvenir un avis de grève au Conseil; la première grève devant débuter le 10 septembre 1991, la seconde , le 21 septembre 1991. Chaque fois, le Conseil convoque les parties en audition publique pour évaluer la suffisance des services proposés par le syndicat.

Le syndicat et l'employeur s'entendent sur la totalité des services qui devront être fournis durant la grève. Cependant, un désaccord subsiste relativement à une clause que le syndicat demande d'inclure à sa liste. Cette clause stipule que les travaux seront strictement exécutés par des travailleurs syndiqués, à l'exclusion des cadres de l'entreprise. Dans sa décision, le Conseil se dit d'avis qu'il n'a pas juridiction pour ajouter à la liste la clause souhaitée par le syndicat. L'obligation faite au syndicat de fournir des services essentiels lorsqu'il exerce son droit de grève ne retire pas à l'employeur son droit de gérance. Le Conseil souligne que sa préoccupation première étant d'assurer la protection de la santé ou de la sécurité du public, les individus qui exécutent les services essentiels doivent être qualifiés. L'employeur devra donc tenir compte de la qualification du personnel qu'il requiert pour fournir les services essentiels. Ces motifs exposés, le Conseil déclare suffisants les services prévus à l'entente.

Le syndicat a déposé la même liste lors du second arrêt de travail. Les deux grèves se sont déroulées sans que le Conseil n'ait à intervenir. Le 22 novembre 1991, les parties s'entendent sur le contenu de leur nouveau contrat de travail.

Télébec Ltée et *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 (Teamsters)*, Conseil des services essentiels, 6 septembre 1991 et 17 septembre 1991.

Le syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada, s.l. 81 (FTQ),

Le syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada, s.l. 81 (FTQ) représente 45 salariés de la région Nord-Ouest : installateurs, monteurs et préposés aux services spéciaux. Le syndicat a fait parvenir au Conseil à deux reprises un avis de grève accompagné d'une liste de services essentiels. Le 4 décembre, le Conseil entend les parties en audition publique afin d'évaluer la suffisance de la liste syndicale, en prévision d'une grève de 24 heures, le 6 décembre 1991.

Bien que les parties se soient entendues sur plusieurs points, des divergences demeurent concernant les services suivants : centres d'accueil, postes de police et d'incendie, pompiers volontaires, défense nationale, protection civile ainsi que le service aux personnes handicapées et aux personnes âgées et isolées. Dans tous ces services, le syndicat propose de maintenir uniquement le service de base. Il refuse également d'assurer le service pour les alarmes de banques ou caisses populaires. La preuve entendue ne permet pas au Conseil d'acquiescer à la proposition syndicale. En raison de la nature même des services offerts par les établissements cités et de la situation particulièrement vulnérable des personnes concernées, le Conseil recommande au syndicat de maintenir le service intégral du système téléphonique chez tous ces usagers.

D'autre part, le syndicat propose que l'ensemble des services essentiels pour couvrir les trois établissements de la division Mont-Laurier soient assurés par le personnel qualifié en disponibilité à l'établissement de Mont-Laurier. Le Conseil ne peut retenir cette demande. Le syndicat est responsable de la fourniture des services essentiels et il doit pour cela s'assurer de la disponibilité de ses membres à leur lieu habituel de travail. Les salariés sont affectés à un établissement. Par conséquent, permettre au syndicat de fournir les services dans les trois établissements à partir du seul établissement de Mont-Laurier serait modifier fondamentalement une des conditions de travail en vigueur dans l'entreprise.

Le syndicat veut également restreindre le nombre de salariés requis pour fournir les services essentiels. Cette réduction risque d'empêcher la réalisation des travaux requis en services essentiels en un laps de temps acceptable pour que la santé ou la sécurité du public ne soit pas mise en danger pendant la grève. En conséquence, le Conseil recommande au syndicat de fournir au besoin le personnel qualifié requis par l'employeur pour effectuer les services prévus à la liste.

Le deuxième avis de grève est annulé puisque, le 19 décembre 1991, les parties se sont entendues sur le contenu de leur convention.

Télébec Ltée et *Le syndicat des travailleurs et travailleuses en communication du Canada, s.l. 81 (FTQ)*, Conseil des services essentiels, 5 décembre 1991.

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2365 (deux unités),

Le groupe commis

Les 102 cols blancs membres de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2365 groupe commis, ont fait parvenir au Conseil trois avis de grèves. Ces avis sont accompagnés de la liste des services essentiels que le syndicat propose de maintenir lors de ces arrêts de travail de courte durée. Le Conseil juge suffisante la première liste. En prévision du deuxième arrêt de travail, le syndicat propose d'augmenter le nombre des effectifs. Le Conseil ne retient pas cette demande et il recommande au syndicat de maintenir le même nombre de salariés que celui offert lors de la grève précédente. Le syndicat a annulé son troisième avis de grève.

Les deux grèves se sont déroulées sans que le Conseil n'ait à intervenir. À la fin de l'exercice, les parties ne s'étaient pas encore entendues sur le contenu de leur convention collective.

Le groupe réseau

La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2365 groupe réseau, représente 98 salariés : installateurs-réparateurs, techniciens, répartiteurs et monteurs. Entre le mois d'octobre 1991 et le mois de mars 1992, cette unité dépose au Conseil dix avis de grève. De ce nombre, 6 ont été annulés, dont 3 après que le Conseil eut recommandé au syndicat de surseoir à sa grève. Le syndicat a donc exercé son droit de grève à quatre reprises soit les 16 décembre 1991, 31 janvier, 15 et 28 février 1992.

Les parties s'entendent généralement sur les services essentiels qui doivent être maintenus, mais un écart subsiste entre le nombre d'effectifs proposé par le syndicat, qui varie d'une liste à l'autre, et celui demandé par l'employeur qui souhaite que les salariés fournissent les services essentiels « au besoin ».

Le premier avis de grève parvient au Conseil le 4 octobre 1991, accompagné d'une liste en deux parties. La première décrit les services offerts, qui font d'ailleurs l'objet d'une entente entre les parties; l'autre énumère les employés qui seront en poste durant la grève. Cette dernière représente 87 des 98 salariés normalement au travail.

Le Conseil est d'avis que les services proposés sont suffisants, mais la preuve entendue lors de l'audition n'a pas convaincu le Conseil que le nombre d'effectifs proposé avait un lien avec la santé ou la sécurité du public. Après avoir délibéré, le Conseil, bénéficiant de l'expérience des grèves exercées par ce groupe de salariés au cours des années passées, déclare que les services sont suffisants et recommande au syndicat de fournir « au besoin » seulement le personnel requis par l'employeur pour répondre aux obligations de la liste. Le syndicat dépose une requête en évocation de la décision du Conseil à la Cour supérieure*.

Dans le cas des deux avis suivants, le Conseil se voit dans l'obligation de recommander au syndicat de surseoir à la grève. Dans le premier cas, le syndicat propose que seuls les employés qui occupent la fonction d'épisseur soient en grève et dans le deuxième, que seuls les salariés de deux postes de travail le soient. Le Conseil ne peut donner son aval à de telles propositions. Il conclut que le syndicat élabore un projet de grève qui ne vise qu'une partie des salariés membres de l'unité et que son projet n'est aucunement lié à la protection de la santé ou de la sécurité du public pendant la grève. Dans sa décision le Conseil rappelle que : *« L'article 109.1 du Code du travail interdit à l'employeur d'utiliser pendant une grève, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité d'accréditation alors en grève; on a toutefois prévu à cet article l'exception des salariés qui doivent fournir des services essentiels. Dans le projet du syndicat, les salariés qui fourniront les services essentiels ne seront pas nécessairement les salariés en grève. »*

Le 14 janvier 1992, le syndicat transmet au Conseil, un nouvel avis précisant que : *« cette grève se déroulera les 24, 27 et 31 janvier 1992, de 7 h 00 à 17 h 00 »*. Encore une fois, le Conseil doit recommander au syndicat de surseoir à la grève prévue, puisque cet avis est contraire aux dispositions de l'article 111.0.23 du Code du travail. Ces dispositions ne permettent pas au syndicat de recourir à la grève à des jours successifs mais non consécutifs. Le syndicat a l'obligation de transmettre un nouvel avis de grève chaque fois qu'il désire exercer son droit de grève et cet avis ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme moment où il entend recourir à la grève.

À la fin de l'exercice, les parties ne s'étaient pas encore entendues sur le contenu de leur convention collective. Les décisions rendues lors des grèves subséquentes seront traitées dans le prochain rapport annuel.

---

* Ce dossier est traité à la section révision judiciaire.

Télébec Ltée et *Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2365*, groupe commis, 31 janvier 1992, 26 février 1992, 13 mars 1992.

Télébec Ltée et *Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2365, groupe réseau*, 18 octobre 1991, 5 novembre 1991, 19 novembre 1991, 2 décembre 1991, 20 janvier 1992, 30 janvier 1992, 12 février 1992, 26 février 1992, 13 mars 1992.

REDRESSEMENT

Au cours de l'année financière 1991-92, le Conseil est intervenu en vertu de ses pouvoirs de redressement lors de 18 événements. Quatre conflits se sont réglés à la suite de l'intervention du médiateur, une plainte en lock-out a été retirée et deux autres ont été rejetées. À trois reprises, le Conseil a fermé les dossiers par lettre sans qu'il soit nécessaire de tenir d'audition publique. Une seule ordonnance a été rendue. Dans tous les autres cas, le Conseil a formulé des mises en garde et des recommandations pour faciliter l'application des services essentiels.

Interventions en redressement dans les services publics 1991-1992

	Nature du conflit				**Décision**						
	Lock-out	Grève illégale	Non respect des services essentiels	Action concertée	Fermeture Lettre	Rejet	Prend acte	Constat d'illégalité	Médiation	Autre sans ordonnance	Ordonnance
Corporation municipale	3	2	3	6	2	2			2	2	1
Établissement			1	1	1					1	
Entreprise de production, de transport, de distribution ou de vente de gaz				2			1	1			
Total	**3**	**2**	**4**	**9**	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	**1**
		18						**13**			

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S PROFESSIONNELS(LES) ET DE BUREAU, S.L. 463, FTQ

Gaz Métropolitain inc.

Le 15 mai 1991, le Conseil convoque les représentants du Syndicat des employé(e)s professionnels(les) et de bureau, s.l. 463 (FTQ) et de Gaz Métropolitain inc. à une audition publique afin de faire enquête sur une plainte de l'employeur alléguant que les salariés entravent la libre circulation des véhicules de Gaz Métropolitain.

Lors de l'audition, la preuve a démontré sans équivoque qu'il y a eu action concertée de la part du syndicat pour empêcher l'accès des autres salariés de l'entreprise aux terrains de l'employeur. De plus, le Conseil en vient à la conclusion que le fait de priver l'entreprise de la prestation de travail des cols bleus, qui eux ne sont pas en grève, constitue une action concertée susceptible de causer préjudice au service auquel le public a droit. Toutefois, le Conseil, usant de sa discrétion et considérant que le syndicat a indiqué au cours de l'audition qu'il entendait se soumettre à sa décision ne prononce pas les ordonnances qu'il pourrait rendre dans ces circonstances. Le Conseil a préféré donner l'opportunité au syndicat de prendre l'engagement de permettre la libre circulation des véhicules aux entrées de l'entreprise.

Le 24 mai 1991, le comité exécutif du syndicat faisait savoir au Conseil et à ses membres qu'il se conformerait à la décision du Conseil.

Gaz Métropolitain inc. et *Syndicat des employé(e)s professionnels(les) et de bureau, s.l. 463, (FTQ)*, Conseil des services essentiels, 22 mai 1991.

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, S.L. 301 (FTQ)

Communauté urbaine de Montréal

Le Conseil a reçu au cours de l'année trois plaintes provenant de la Communauté urbaine de Montréal concernant des moyens de pression exercés par les cols bleus, un de ces événements a donné lieu à la tenue d'une audition publique.

Le 23 mai 1991, le Conseil reçoit une plainte de la Communauté urbaine de Montréal à l'effet que les membres du Syndicat canadien de la fonction publique, s.l. 301 (FTQ) exercent des moyens de pression et que ceux-ci portent préjudice au service de l'usine d'épuration des eaux usées.

Le vendredi 24 mai 1991, le Conseil entend les parties en audition publique. L'employeur se plaint de différents moyens de pression exercés par les syndiqués tels, le déclenchement de fausses alarmes d'incendies, la difficulté de trouver des travailleurs pour exécuter du temps supplémentaire et le bris d'équipement causé par des actes de vandalisme.

Lors de l'audition, le Conseil a examiné point par point les allégations formulées par l'employeur. La preuve a révélé qu'il y avait eu 49 alarmes incendies déclenchées manuellement au cours du dernier mois, ce qui a occasionné une grande perte de temps. Le grand nombre de fausses alarmes et l'attitude des cols bleus lors des alarmes amènent le Conseil à conclure qu'il s'agit bien là de moyens de pression causant un ralentissement significatif des activités à l'usine d'épuration des eaux.

En ce qui a trait au refus d'effectuer du temps supplémentaire, la preuve entendue n'a pas convaincu le Conseil qu'il y avait action concertée; le Conseil ne se prononce donc pas sur cette situation. Enfin, le Conseil est d'avis que les bris d'équipements causés par vandalisme ne relèvent pas de sa compétence.

Pour toutes ces raisons, le 31 mai 1991, le Conseil ordonne au syndicat, à ses officiers et à ses membres de prendre tous les moyens nécessaires pour que cessent les ralentissements d'activités occasionnés par le déclenchement de fausses alarmes d'incendies. L'ordonnance est déposée à la Cour supérieure.

Le 5 juin 1991, l'exécutif syndical convoque ses membres pour leur faire part de la teneur de l'ordonnance rendue par le Conseil. Au cours de l'été, le problème des fausses alarmes s'estompe pour refaire surface à l'automne. Le 16 décembre 1991, l'employeur présente à la Cour supérieure une requête en outrage au tribunal pour non respect de l'ordonnance rendue par le Conseil le 31 mai 1991.*

* Au 31 mars 1992, le jugement n'était pas rendu.

Communauté Urbaine de Montréal et *Syndicat canadien de la fonction publique, s.l. 301*, Conseil des services essentiels, 31 mai 1991.

ÉVALUATION DES SERVICES ESSENTIELS

Dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux, seuls les syndicats membres de la Fédération des médecins résidents du Québec ont exercé leur droit de grève au cours de cette année. Le Conseil a donc eu à évaluer la suffisance des services essentiels proposés par les 37 syndicats membres de cette Fédération.

FÉDÉRATION DES MÉDECINS RÉSIDENTS DU QUÉBEC

Les centres hospitaliers universitaires du Québec

Entre le 2 et le 15 avril 1991, les syndicats membres de la Fédération des médecins résidents du Québec, dans le cadre de la négociation de leur convention collective, font parvenir au Conseil une série d'ententes sur les services essentiels qui doivent être maintenus dans différents centres hospitaliers de la province. Le Conseil convoque en audition publique les représentants de l'Association des médecins résidents de Montréal et les représentants de l'hôpital Sainte-Justine afin d'évaluer la suffisance des services prévus à ces ententes qui sont toutes rédigées selon le même principe : les résidents n'offriront aucun service une journée sur dix.

Après avoir entendu les parties et délibéré, le Conseil conclut qu'il ne peut soustraire un groupe de salariés à la législation qui prévoit que dans ce type d'établissement un pourcentage de 90 % des salariés par quart de travail doivent demeurer en poste en tout temps lors d'une grève. Le Conseil refuse d'approuver les ententes conclues entre les parties puisqu'elles ne respectent pas les dispositions du Code du travail et ce, même si ces ententes pourraient être fonctionnelles dans ce cas bien particulier.

Entre le 16 octobre et le 13 décembre 1991, les syndicats font parvenir une nouvelle série d'ententes prévoyant cette fois-ci l'affectation de 90 % des salariés par quart travail, tel que l'exige la loi. Le Conseil a approuvé chacune des 37 ententes dont certaines avec modifications.

Fédération des médecins résidents du Québec et *Hôpital Sainte-Justine*, Conseil des services essentiels, 8 mai 1991 et 14 novembre 1991.

Le 12 décembre 1991, les syndicats avisent le Conseil qu'ils entendent recourir à la grève à compter du 13 janvier 1992.

Les grèves se déroulent sans que le Conseil n'ait à intervenir et le 12 février 1992, la Fédération informe le Conseil que les syndicats membres mettent fin à leur grève, puisqu'ils ont voté en faveur de l'acceptation de l'offre gouvernementale concernant leur convention collective de travail.

[illegible]

Au cours de cette année, quatre événements ont nécessité l'intervention du Conseil en vertu de ses pouvoirs de redressement. Deux de ces événements ont été solutionnés à la suite de l'intervention du médiateur du Conseil sans que ce dernier n'ait à tenir d'audition publique. Les quatre dossiers sont traités ci-après.

De plus, le Conseil a complété l'exercice de sa juridiction relativement aux quatre débrayages illégaux d'envergure provinciale survenus en 1989. Il a donc terminé les 2119 enquêtes nécessaires au suivi de ces dossiers.

SYNDICAT DES PERSONNES SALARIÉES DU CENTRE CLAIRE FONTAINE DE ROBERVAL (CSN)

Le Centre Claire Fontaine

Le Centre Claire Fontaine est un centre d'accueil de réadaptation pour les personnes atteintes de déficience intellectuelle. Il héberge 160 bénéficiaires et traite en externe le même nombre de personnes. Cet établissement était jusqu'en 1987 un hôpital psychiatrique. Le changement de vocation s'inscrit dans la politique de désinstitutionnalisation des établissements psychiatriques.

Le 17 décembre 1990, une entente intervient entre le syndicat et l'employeur permettant la fermeture de certaines unités de soins et le transfert et l'intégration du personnel à d'autres unités. Le conseil d'administration de l'établissement, qui n'avait pas autorisé cette

Le Centre Claire Fontaine et *Syndicat des personnes salariées du Centre Claire Fontaine de Roberval (CSN)*, Conseil des services essentiels, 2 mars 1992 et 18 mars 1992.

entente, en conteste la légalité et le 10 décembre 1991, la Cour supérieure donne raison à l'employeur et invalide l'entente.

Le 11 février 1992, l'employeur avise le syndicat que la fermeture d'une des unités de soins sera effectuée au plus tard le 11 avril 1992 et qu'il utilisera les procédures de supplantation à compter du 29 mars 1992. Toutefois, l'employeur décide par la suite de fermer cette unité dès le 1er mars 1992. En désaccord avec cette dernière décision, le syndicat déclenche un débrayage illégal le 28 février 1992 et dépose des griefs alléguant que l'employeur a contrevenu aux clauses de la convention traitant de la fermeture d'unité. Ce même jour, le Conseil désigne un médiateur pour rencontrer les parties et convoque celles-ci en audition publique le 29 février 1992.

Après avoir entendu les parties et constaté l'urgence, le Conseil rend une ordonnance oralement, enjoignant au syndicat de reprendre immédiatement le travail; il enjoint également à l'employeur de surseoir à sa décision de fermer l'unité dès le 1er mars et de maintenir le 11 avril 1992 comme date de fermeture de l'unité de soins. De plus, il ordonne que soit accélérée la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective et laisse aux parties 48 heures pour s'entendre sur le choix d'un arbitre, à défaut de quoi le Conseil le désignera d'office.

Les employés ont immédiatement repris le travail et un arbitre a entendu les parties les 16 et 17 mars 1992.

L'ALLIANCE DES INFIRMIÈRES DE MONTRÉAL (AIM)

Centre hospitalier Pierre Boucher

Le 24 octobre 1991, le Conseil est informé par la voie des médias que les infirmières du bloc opératoire du centre hospitalier Pierre Boucher refusent d'effectuer leurs tâches lors des chirurgies électives. Un médiateur du Conseil est immédiatement chargé du dossier et les parties sont convoquées en audition publique devant le Conseil à 20 heures le soir même.

Le problème à l'origine du conflit en est un de surcharge de travail et après plusieurs interventions du médiateur, les parties réussissent à trouver un terrain d'entente, soit l'ouverture d'un nouveau poste d'infirmière au bloc opératoire.

Dès l'ouverture de l'audition, l'Alliance des infirmières de Montréal s'engage à reprendre le travail dès le lendemain matin, comme en temps normal. Devant ces faits, le Conseil prend acte de la décision des infirmières, confirme la désignation du médiateur et ajourne l'audition publique.

Le médiateur aide les parties à finaliser l'entente et fait rapport au Conseil que la situation est rétablie. Sur la base de ces informations, le Conseil ferme le dossier.

Centre hospitalier Pierre Boucher et *Alliance des infirmières de Montréal*, Conseil des services essentiels, 25 octobre 1991.

ASSOCIATION DES INHALOTHÉRAPEUTES DU QUÉBEC (APIQ)

Centre hospitalier Mont-Sinaï

Le 23 août 1991, l'administration du centre hospitalier Mont-Sinaï informe le Conseil que les salariés membres de l'Association des inhalothérapeutes refusent de faire du temps supplémentaire. Le Conseil désigne immédiatement un médiateur qui convoque le jour même les parties à une séance de médiation. Celui-ci constate que le problème est lié à l'arrivée d'une nouvelle patiente nécessitant des soins 24 heures par jour alors qu'aucun quart de nuit n'est effectué par les inhalothérapeutes de l'établissement.

À la suite de cette rencontre, l'employeur s'engage à trouver les ressources nécessaires pour mettre en place un quart de nuit. De son côté, le syndicat s'engage à effectuer, en temps supplémentaire, les trois quarts de nuit de la première semaine qui ne pouvaient être assurés par le personnel temporaire de l'établissement. Satisfait de l'entente intervenue entre les parties, le Conseil ferme le dossier.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU C.A. PIERRE-JOSEPH TRIEST (CSN)

Centre d'accueil Pierre-Joseph Triest

Le 29 janvier 1992, le Conseil reçoit une demande d'intervention du Centre Pierre-Joseph Triest alléguant que les préposés aux bénéficiaires, membres du Syndicat des employés du C.A. Pierre-Joseph Triest (CSN), refusent d'accomplir certaines tâches et effectuent un ralentissement d'activités. Le Conseil assigne un médiateur pour rencontrer les parties et prendre connaissance du litige en cause. Le problème à l'origine du conflit est relié à l'entretien des appareils d'aides à la mobilité que l'employeur désire faire effectuer par les préposés aux bénéficiaires et que ces derniers refusent d'exécuter.

Le médiateur convoque les parties à une séance de médiation et des pourparlers s'engagent au terme desquels l'employeur convient de procéder avec un représentant du syndicat à l'examen de la propreté des appareils et à décider par la suite à qui incombe la responsabilité de cet entretien.

Après cet examen, le médiateur rencontre de nouveau les parties et les aide à s'entendre sur une politique à long terme d'entretien de ses divers appareils. Cette politique prévoit que l'entretien quotidien des aides à la mobilité est effectué par les préposés aux bénéficiaires et que l'entretien mensuel, selon l'évaluation du chef de service, est effectué par les préposés à l'entretien ménager. Satisfait du règlement, le Conseil ferme le dossier.

Interventions en redressement
Débrayages massifs dans les établissements du réseau de santé et des services sociaux (1989)

	Nombre d'enquêtes par centrales syndicales	Nombre de syndicats qui ont fait la grève	Fermeture sur lettre	Fermeture après conférence préparatoire	Fermeture après audition	Ordonnance de réparation	Dossier en traitement[1]
FIIQ	398	295	285	8	1		1
CSN	710	626	603	15	3	3	2
CEQ	503	302	300	2			
CPS	508	276	276				
Total	**2119**	**1499**	**1464**	**25**	**4**	**3**	**3**

LES DÉBRAYAGES MASSIFS DE 1989

Bilan des enquêtes en réparation

Les 2119 enquêtes effectuées par la direction des services professionnels, à la suite des débrayages massifs survenus en 1989 dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux, ont démontré que 1499 unités d'accréditation ont participé aux débrayages. Ces unités d'accréditation sont affiliées soit à la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ), à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), à la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), ou à la Centrale des professionnels de la santé (CPS).

À la suite des rapports d'enquêtes des médiateurs, le Conseil a fermé 1464 dossiers par lettres transmises aux parties. Dans les 35 autres dossiers, le Conseil a tenu une conférence préparatoire afin d'approfondir l'enquête déjà tenue. Ces conférences permettent de façon informelle d'entendre et de questionner les parties sur le préjudice causé aux bénéficiaires et de décider de l'opportunité de tenir une audition publique. Dix dossiers ont donné lieu à la tenue d'une audition en réparation. À ce jour, huit auditions ont été tenues et deux auront lieu à l'automne 1992. Au terme des auditions, le Conseil a fermé quatre dossiers, trois ont donné lieu à une ordonnance de réparation et un dossier est en délibéré.

Les ordonnances de réparation concernent le Syndicat des employés de Clair Foyer (CSN), le Syndicat des employés du C.H. Robert Giffard et annexes (CSN) et le Syndicat des employés du Centre d'accueil Pierre-Joseph Triest (CSN). Dans chaque cas, la preuve a démontré que la grève illégale, qui s'est déroulée du 12 au 17 septembre 1989, a causé préjudice au service auquel le public a droit et qu'une ordonnance de réparation devait être rendue.

Ces ordonnances ont pour but de compenser le préjudice subi par les bénéficiaires et non pas de punir les contrevenants. Le Conseil considère qu'une réparation de type monétaire est la plus adéquate et que cette somme doit être versée par le syndicat ayant causé le préjudice. Le montant de la réparation est prélevé à même les cotisations syndicales retenues à la source et doit être utilisé pour le mieux-être des bénéficiaires.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE CLAIR FOYER (CSN)

Clair Foyer inc.

Le Centre d'accueil Clair Foyer est un centre d'accueil de réadaptation qui dessert 208 personnes atteintes de déficience intellectuelle. Le Centre comprend, en plus du siège social situé à Amos, cinq résidences réparties dans diverses municipalités de la région. Le Syndicat des employés de Clair Foyer (CSN) représente 225 salariés : éducateurs, psycho-éducateurs, infirmières, infirmières auxiliaires, préposés aux bénéficiaires, auxiliaires familiales et employés de bureau.

Au cours du débrayage, le syndicat a réduit la prestation de travail des salariés à deux heures de présence à l'heure des repas.

La preuve entendue a démontré que la grève illégale a provoqué un climat d'insécurité et d'anxiété chez les bénéficiaires. En raison de l'insuffisance des services proposés, l'employeur a dû rapatrier à Amos 30 bénéficiaires des résidences externes et les reloger à raison de neuf bénéficiaires dans des salles communes improvisées. Ceux-ci ont souffert du manque d'espace et de l'exiguité des lieux en plus d'être privés de plusieurs services ainsi que des programmes de réadaptation, d'atelier de travail, d'apprentissage et de stimulation sensorielle. D'autres services, aide, surveillance et sécurité de nuit, ont été réduits considérablement.

Pour toutes ces raisons, le Conseil ordonne au syndicat de verser la somme de 10 000 $ à la Fondation de Clair Foyer, cette somme devant être utilisée pour le bien-être des bénéficiaires; la Fondation doit faire rapport au Conseil sur l'utilisation de celle-ci.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU C.H. ROBERT GIFFARD ET ANNEXES (CSN)

Centre hospitalier Robert Giffard

Le Centre hospitalier Robert Giffard est un centre spécialisé en soins psychiatriques qui offre ses services à environ 1 770 personnes à l'interne et 1 100 personnes à l'externe. Le Syndicat des employés du C.H. Robert Giffard et annexes (CSN) représente 2 049 salariés qui sont affectés aux soins des bénéficiaires, au service alimentaire, au service d'entretien et à la buanderie.

1. Deux auditions auront lieu à l'automne 1992 et une décision est en délibéré.

Syndicat des employés de Clair Foyer (CSN) et *Clair Foyer inc.*, Conseil des services essentiels, 4 août 1992.

Au cours du débrayage, le syndicat n'a maintenu que 74 des 941 salariés habituellement au travail.

Dans sa décision, le Conseil constate que tous les services ont été perturbés pendant la grève. Certains services n'ont pas été donnés; d'autres ont été prodigués par des personnes non habilitées à le faire. La grande maladie et l'extrême dépendance des patients de l'établissement commandaient au syndicat une autre façon d'évaluer les services à maintenir en temps de grève; 74 personnes ne peuvent fournir les services normalement assurés par 941 salariés.

En conséquence, le Conseil ordonne au syndicat de verser la somme de 20 000 $ au comité des bénéficiaires qui devra faire rapport au Conseil de son utilisation.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU C.A. PIERRE-JOSEPH TRIEST (CSN)

Centre d'accueil Pierre-Joseph Triest

Le Centre d'accueil Pierre-Joseph Triest est un établissement qui héberge 278 personnes aux prises avec des problèmes psychiatriques dont 60 % sont sous la curatelle publique. Cet établissement offre aussi des services professionnels auprès de 14 foyers qui accueillent 309 bénéficiaires et il opère un centre de jour et des ateliers thérapeutiques. Le Syndicat des employés du C.A. Pierre-Joseph Triest (CSN) représente 330 salariés : professionnels, infirmières, infirmières auxiliaires, préposés aux bénéficiaires et préposés au service alimentaire et à l'entretien.

La liste des services offerts par le syndicat lors de son débrayage, prévoit le maintien d'un préposé aux bénéficiaires par unité de soins par quart de travail plutôt que six sur le quart de jour, trois sur le quart de soir et deux sur le quart de nuit comme en temps normal. Quant aux infirmières, le syndicat offrait une infirmière pour le service de jour aux différents pavillons, alors qu'elles sont normalement trois. Également, aucune infirmière n'était maintenue sur les différentes unités de soins, ni le jour, ni le soir, ni la nuit, alors qu'en temps normal, il y a une infirmière par unité de soins par quart de travail.

En conséquence, l'employeur a dû fermer les ateliers thérapeutiques et le centre de jour; plusieurs bénéficiaires n'ont pu recevoir les soins d'hygiène de base et certains bénéficiaires ont même souffert de déshydratation. Dans sa décision, le Conseil conclut que le débrayage a eu pour effet de ne laisser qu'une présence symbolique dans les diverses unités, causant un préjudice important aux bénéficiaires du centre d'accueil.

Pour ces motifs, le Conseil ordonne au syndicat de verser la somme de 10 000 $ à l'Association des bénéficiaires du centre et demande à cette dernière de lui faire rapport sur l'utilisation de cette somme.

Syndicat des employés du C.H. Robert Giffard et annexes (CSN) et *Centre hospitalier Robert Giffard*, Conseil des services essentiels, 21 avril 1992.
Syndicat des employés du C.A. Pierre-Joseph Triest (CSN) et *Centre d'accueil Pierre-Joseph Triest*, Conseil des services essentiels, 8 juillet 1992.

Révision judiciaire

Au cours de la dernière année financière, une seule décision du Conseil a fait l'objet d'une requête en évocation à la Cour supérieure du Québec.[1] Par ailleurs, la Cour d'appel a rendu jugement dans le dossier Hydro-Québec c. Conseil des services essentiels et al.[2]. Enfin, le 25 février 1992, l'Association des enseignants de Montréal et l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec ont produit un désistement de l'action directe en nullité intentée à l'encontre d'une décision du Conseil.[3]

En dernier lieu, deux dossiers, soit Syndicat des employés du Centre d'accueil de Brossard c. Conseil des services essentiels[4] et Union des employés de service, local 298 (FTQ) c. Conseil des services essentiels et Procureur général du Québec et Foyer d'Asbestos[5], sont terminés ayant fait l'objet de jugements en péremption d'instance.

1. *Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2365* c. *Conseil des services et al.* et *Télebec Ltée*, C.S. Montréal, No. 500-05-017420-918.
2. *Hydro-Québec* c. *Conseil des services essentiels*, D.T.E. 91T-1128.
3. *Association des enseignants de Montréal et Association provinciale des enseignants protestants du Québec* c. *Conseil des services essentiels et al.*, C.S. Montréal, No. 500-05-014542-896.
4. C.S. Montréal, No 500-05-008348-888
Les faits entourant ce dossier sont rapportés dans le Rapport annuel du Conseil des services essentiels 1987-1988.
5. C.S. St-François, No 450-05-00799-888.

HYDRO-QUÉBEC C. CONSEIL DES SERVICES ESSENTIELS ET AL.[6]

Le 16 septembre 1991, la Cour d'appel confirme le jugement de la Cour supérieure rendu par le juge Hannan le 28 novembre 1989,[7] rejetant une requête en évocation déposée par Hydro-Québec à l'encontre d'une décision du Conseil des services essentiels.

La Cour d'appel souligne que c'est la première fois qu'elle doit se prononcer sur la question de l'aménagement d'une grève dans le secteur public, dans le contexte des dispositions relatives au Conseil des services essentiels jumelées aux dispositions anti-briseurs de grève du Code du travail québécois. La Cour d'appel écarte l'argument d'Hydro-Québec à l'effet que le Conseil aurait refusé d'exercer sa compétence en refusant de déclarer que la grève du syndicat était illégale parce que contraire à l'article 109.1 du Code du travail, qui interdit à l'employeur d'utiliser dans l'établissement où la grève a été déclarée les services d'un salarié qui fait partie d'une unité de négociation alors en grève. Selon la Cour, cette prétention est erronée puisque l'alinéa c) ii de l'article 109.1 s'applique et permet à l'employeur d'utiliser les services des employés mentionnés dans une liste de services essentiels lorsque celle-ci est acceptée par le Conseil.

Quant à la décision du Conseil d'accepter comme suffisante la proposition du syndicat à l'effet de fournir une alternance de services essentiels « minimum » et de services essentiels « maximum », variant selon les jours et selon les 10 régions administratives du réseau d'Hydro-Québec, celle-ci n'était pas déraisonnable. La décision du Conseil était basée sur un examen particulier des faits et de la nature de l'activité et du champ d'opération de l'entreprise. Selon la Cour d'appel, cette appréciation relève du champ d'expertise du Conseil et sa décision était donc intra-juridictionnelle.

FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ, LOCAL 2363 C. CONSEIL DES SERVICES ESSENTIELS ET TÉLÉBEC LTÉE[8]

Dans cette affaire, le syndicat conteste la décision du Conseil au motif que celle-ci était manifestement déraisonnable; le Conseil a rejeté la position du syndicat voulant que la quasi-totalité des salariés compris dans l'unité de négociation soit maintenue au travail pour fournir les services essentiels.

Selon le syndicat, le Conseil a excédé sa compétence puisqu'il a jugé suffisante la liste des services essentiels proposée mais a néanmoins formulé des recommandations sur les modalités d'application. Pour le syndicat, le Conseil n'a le pouvoir de formuler des recommandations que dans la mesure où il juge insuffisants les services prévus dans la liste des services essentiels. Le Conseil ne pourrait donc pas décider que les effectifs proposés par le syndicat pour maintenir les services essentiels excèdent ce qui est nécessaire pour assurer la santé ou la sécurité du public.

La Cour supérieure rejette la requête en évocation du syndicat. La Cour est d'opinion qu'il appartenait au Conseil d'évaluer la suffisance des services essentiels prévus dans la liste et de trancher le litige qui existait quant aux modalités d'application, c'est-à-dire sur le nombre d'effectifs devant être fournis par le syndicat pour assurer le maintien de ces services essentiels. Selon la Cour, cette question est au cœur même de la compétence dévolue au Conseil par le législateur.

La Cour indique qu'il n'était pas déraisonnable pour le Conseil de conclure que la liste proposée par le syndicat ne présentait aucun rapport logique avec le maintien des services essentiels, puisque ces modalités impliquaient le maintien de la quasi-totalité des salariés au travail pendant la grève.

Le 19 février 1992, le syndicat porte ce jugement en appel.

---

6. Ibid. 2.
   Les faits entourant ce dossier sont rapportés dans le Rapport annuel du Conseil des services essentiels 1989-1990.
7. *Hydro-Québec* c. *Conseil des services essentiels*, D.T.E. 90T-86.
8. Ibid. 1.

LE FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL

Le secrétariat

Le secrétariat est chargé d'assurer un support à la présidente et aux membres du Conseil en matière de préparation et de suivi des dossiers et de lui fournir les expertises juridiques nécessaires à l'exercice de sa compétence. L'ensemble des activités du secrétariat est sous la responsabilité de la secrétaire du Conseil, de qui relèvent également le greffe et le service juridique.

Plus précisément, le secrétariat assiste la présidente dans l'exercice de ses fonctions en assumant diverses tâches reliées à l'élaboration, au traitement et au cheminement des dossiers relevant de la compétence du Conseil telles, la constitution des rôles d'audition et la préparation des convocations transmises aux parties. De plus, il s'assure de la sécurité juridique des informations fournies au public. Le secrétariat rédige les comptes rendus des réunions du Conseil. Il répond également aux demandes d'accès aux documents en conformité avec la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*[1] et supervise l'application des nouvelles obligations découlant de la *Loi sur les archives*[2]. Le secrétariat est aussi responsable de la compilation de toutes les statistiques qui concernent l'exercice de la juridiction du Conseil.

Le greffe est dépositaire de tous les dossiers concernant le champ de compétence du Conseil. Il procède au classement et au traitement des documents constitutifs de chaque dossier. Il tient à jour les index et répertoires nécessaires au repérage et produit les statistiques annuelles. En outre, il participe activement, à chaque ronde de négociation dans les secteurs public et parapublic, aux multiples fonctions reliées à la mise sur pied de l'opération servant à l'évaluation des listes et des ententes déposées au Conseil et à la transmission des décisions rendues.

Le service juridique poursuit son travail de soutien aux diverses activités du Conseil. Pour ce faire, les conseillers juridiques émettent des opinions juridiques et participent à la formation des médiateurs. Ils ont également la responsabilité de colliger et résumer la jurisprudence du Conseil. À titre de greffier-audiencier, ils sont aussi appelés à rédiger les procès-verbaux des auditions du Conseil. De plus, ils assistent les avocats de l'extérieur, mandatés pour représenter le Conseil devant les tribunaux de droit commun lors de contestation de sa compétence.

1. L.R.Q., c. A-2.1
2. L.R.Q., c. A-21.1

La direction des services professionnels

Lors de sa création en 1982, le Conseil fut autorisé à recourir aux services de personnes pour favoriser la conclusion d'ententes sur les services essentiels et lui faire rapport sur la fourniture des services essentiels en temps de grève. En 1985, lorsque le législateur élargit le champ de compétence du Conseil aux établissements du réseau de la santé et des services sociaux et donne au Conseil des pouvoirs de redressement, il a réitéré le rôle de médiation du Conseil dans des situations de conflits illégaux, en lui permettant de désigner une personne pour aider les parties à s'entendre sur une solution du problème à l'origine du conflit.

La direction des services professionnels assume ce mandat en assurant les services d'enquête et de médiation du Conseil. Cette direction regroupe maintenant huit médiateurs et deux enquêteurs, sous la responsabilité d'un directeur.

Chaque médiateur assume la responsabilité d'une région du Québec, alors que les établissements de la région métropolitaine et de la ville de Québec sont répartis parmi l'équipe. Par ailleurs, certains secteurs d'activités tels le transport en commun, le transport ambulancier et l'électricité sont confiés à un seul ou plusieurs médiateurs, sans égard à leur situation géographique, en raison de leur envergure et de leurs particularités .

L'assignation permanente à une région ou à un service permet au médiateur d'acquérir une connaissance approfondie du fonctionnement des organisations, d'établir des contacts privilégiés avec les responsables des services essentiels et de maintenir le climat de confiance nécessaire à une intervention rapide et efficace.

Le médiateur exerce un rôle de soutien auprès du Conseil et des parties. C'est ainsi qu'il lui revient d'informer les employeurs et les syndicats nouvellement assujettis de leurs obligations quant au maintien des services essentiels. Il doit également les aider à conclure des ententes sur les services essentiels. Cette année, l'intervention des médiateurs a permis à plusieurs reprises que des listes de services essentiels soient transformées en ententes. Il arrive même que, lors de la réception d'une entente, le médiateur intervienne auprès des parties afin que celles-ci y ajoutent des services considérés essentiels à la santé ou à la sécurité du public par le Conseil. C'est le cas de la liste présentée par le syndicat des cols bleus de la ville de Waterloo. En période hivernale, le syndicat des cols bleus a fait parvenir une entente qui ne prévoyait aucune clause concernant le déneigement des bornes-fontaines et des trottoirs ainsi que le tassement de la neige permettant l'accès aux véhicules du service de police et d'incendie. Le médiateur a donc rencontré les parties pour les aider à modifier leur entente avant que le Conseil en évalue la suffisance.

À défaut d'une entente, le médiateur doit faire en sorte que la liste syndicale soit la plus adéquate possible, en regard des critères de santé ou de sécurité du public, comme ce fut le cas pour les cols bleus de la ville de Montréal et de la Communauté urbaine de Montréal*.

Durant une grève, il sert souvent d'intermédiaire entre les parties pour le règlement des difficultés d'application des listes ou des ententes sur les services essentiels; une telle situation s'est produite au cours de la grève légale des cols blancs de Gaz Métropolitain* et celle des salariés du centre d'accueil Manoir du Rocher*.

À chaque fois que survient un événement donnant ouverture aux pouvoirs de redressement du Conseil, c'est d'abord le médiateur qui intervient. Il tente de faire en sorte que le service normal soit rétabli dans les plus brefs délais et de solutionner le problème à l'origine des moyens de pression ou de l'arrêt de travail. C'est ainsi qu'à la suite de l'intervention du médiateur, les infirmières du bloc opératoire du Centre hospitalier Pierre Boucher* de même que les inhalothérapeutes du Mont-Sinaï* ont cessé d'exercer certains moyens de pression qui auraient pu causer préjudice à un service auquel le public a droit.

Toujours dans le but d'obtenir que les salariés qui souhaitent faire pression sur leur employeur demeurent dans la légalité, le médiateur pourra obtenir qu'un syndicat reporte sa grève, si l'avis donné ne respecte pas le délai légal de sept jours juridiques francs, comme il est arrivé dans le dossier des cols bleus de la ville de LaSalle.

Dans l'exercice de sa fonction de soutien auprès du Conseil, le médiateur prépare le profil de tous les syndicats et organismes assujettis au maintien des services essentiels. Il lui fournit également les informations nécessaires à l'évaluation de la suffisance des listes et ententes. Dans le cas d'un conflit illégal, il rassemble les éléments qui permettront au Conseil d'établir dans quelle mesure l'arrêt de travail contrevient à la loi avant que ce dernier ne convoque, s'il y a lieu, les parties en audition publique.

Au cours de cette année, la direction des services professionnels a terminé les enquêtes concernant les débrayages provinciaux survenus à l'automne 1989 dans le réseau de la santé*.

* Ces dossiers sont traités dans le présent rapport annuel.

La direction des communications

La direction des communications a pour mission de faire connaître le rôle et les activités du Conseil auprès de sa clientèle. Cette dernière se compose de représentants patronaux et syndicaux, de spécialistes en relations de travail, de bureaux d'avocats, de diverses associations et enfin, de la population en général.

Pour s'acquitter de son mandat, elle informe les médias de toutes les interventions et les décisions du Conseil. Elle répond également à toutes les demandes d'informations qui lui sont adressées. De plus, elle produit les documents qu'elle juge pertinents à la réalisation de ses objectifs de sensibilisation et d'information. Cette année, elle a réalisé trois dépliants. Le premier, *En temps de grève la santé et la sécurité du public c'est essentiel !*, s'adresse à toute personne intéressée à connaître la juridiction du Conseil ainsi que son fonctionnement. Le second, *Les services essentiels lors d'une grève dans le réseau de la santé*, a pour objectif d'informer les salariés de ce secteur des règles particulières entourant l'exercice de leur droit de grève. Enfin, le troisième, intitulé *La médiation un moyen privilégié pour solutionner les conflits et assurer au public les services auxquels il a droit* nous explique ce qu'est le rôle du service de médiation du Conseil et dans quelles circonstances les employeurs et les syndicats peuvent utiliser ce service.

La direction gère également un centre de documentation qui offre un soutien d'information à l'exercice de la compétence du Conseil. Ce centre regroupe plus de 890 ouvrages répartis en trois grandes catégories : les documents juridiques, les documents de relations du travail et les documents d'ordre plus général qui traitent des différents secteurs d'activités soumis à la compétence du Conseil tels que : le transport, les services de santé, les services sociaux, les municipalités et les divers services publics.

Comme par le passé, la direction des communications s'est assurée de la participation du Conseil, à titre d'exposant, lors de divers salons et congrès. Ces activités de relations publiques augmentent la visibilité de l'organisme et permettent de mieux faire connaître son rôle et ses activités en informant le grand public et les différents intervenants en relations de travail de la nature des interventions et du contenu des décisions du Conseil.

8-9 avril 1991	Congrès des relations industrielles de l'Université Laval
18-21 avril 1991	Salon Info-Services Plus à Matane
22-23 mai 1991	Hopitex / Association des hôpitaux du Québec
2-3 mai 1991	Salon de la Municipalité / Congrès de l'Union des municipalités du Québec
13-15 juin 1991	Congrès de la Corporation des services d'ambulances du Québec
12-14 juin 1991	Corporation des officiers municipaux du Québec
11 novembre 1991	Congrès de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec

Au cours des prochains mois, la direction des communications, poursuivra son travail de coordination et de préparation des différentes activités soulignant la dixième année d'existence du Conseil. Les activités réservées au personnel du Conseil se dérouleront à l'automne, celles visant un public plus large auront lieu au printemps 1993.

La direction des services administratifs

La direction des services administratifs a pour mandat de gérer les trois grandes ressources du Conseil soit : les ressources humaines, matérielles et financières.

Suivant l'article 111.0.14 du Code du travail, le Conseil est un organisme budgétaire dont les crédits sont permanents. Le budget autorisé du Conseil pour l'année 1991-1992 est de 3 149 800 $ et les dépenses s'élèvent à la somme de 2 661 571 $. Une somme de 488 229 $ a donc été périmée, atteignant ainsi les objectifs de péremption de crédit.

Les effectifs autorisés du Conseil sont de 36 postes. Au 1er avril 1991, 34 postes étaient comblés et au 31 mars 1992, il y en avait 30. La liste des employés par direction est reproduite à la fin du présent rapport.

Au chapitre de la gestion des ressources humaines, le personnel bénéficie depuis le 1er mai 1991 d'un programme d'aide aux employés, pour lequel le Conseil a retenu les services d'une firme privée. Les employés ont également accès aux installations sportives du Village Olympique.

Au niveau des ressources matérielles, le Conseil a amorcé le remplacement progressif des postes de travail, de sorte que dans un avenir rapproché un maximum d'utilisateurs auront accès à la base de données dans les services publics, laquelle est à toutes fins utiles complétée. Nous comptons poursuivre le travail de programmation dans le secteur public au cours de la prochaine année.

LE PERSONNEL

Secrétariat	
Secrétaire	**Me Judith Lapointe**
Secrétaire	Lorraine Fournier
Conseillère juridique	Me Jeanne Coutu
Conseiller juridique	Me Ian Abugov
Responsable du greffe	Francine Jacques
Secrétaire	Ginette Alarie
Technicienne en informatique	Nancy Lepage
Secrétaire à l'informatisation	Danielle Roy
Direction des services administratifs	
Directeur	**Vacant**
Attachée d'administration	Louise Gagnon
Agente de bureau	Marlène Plante
Auxiliaire de bureau	France Légaré
Téléphoniste-réceptionniste	Thérèse Lapointe
Direction des services professionnels	
Directrice	**Jocelyne Delisle**
Secrétaire	Sylvie Dagenais
Bureau de Montréal	
Médiateur	Paul Doyon
Médiateur	Robert Dupuis
Médiateure	Germaine Godin
Médiateur	André Gravel
Médiateur	Roger Savard
Médiateur	Gérard Taylor*
Enquêteur	Robert Lalonde
Enquêteur	Normand Larivière
Bureau de Québec	
Directeur-adjoint	**Christian Vien***
Secrétaire	Diane Thomassin
Médiateur	Roger Bédard
Médiateur	Joseph Biédron
Médiateur	Yves Brassard
Direction des communications	
Directrice	**Carole Bégin**
Secrétaire	Johanne Blais
Agent d'information	Denis Lalonde

* Messieurs Taylor et Vien ont pris leur retraite en décembre 1991.

EXERCICE 1991-1992

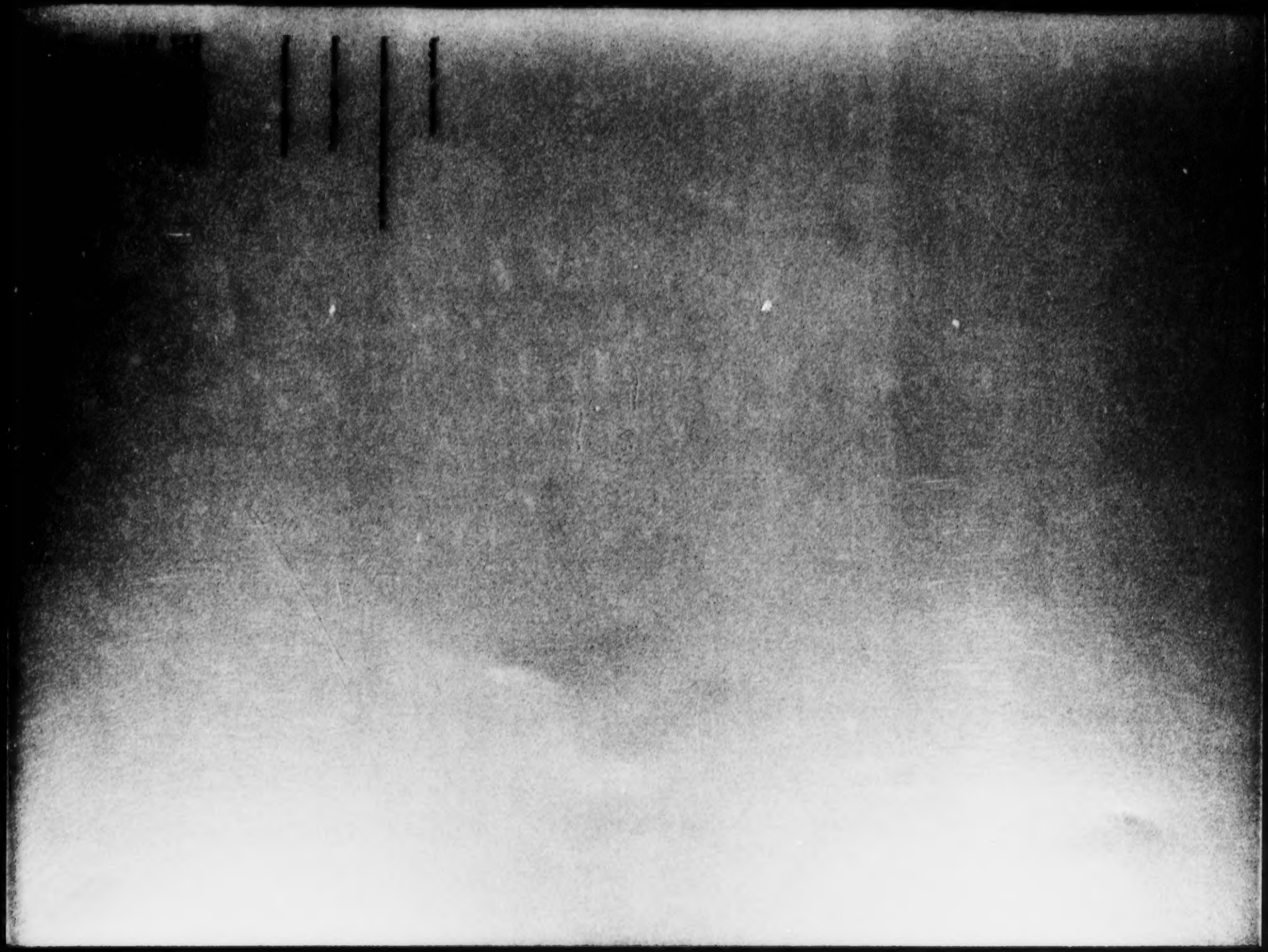
	Total des crédits*	Total des dépenses
Fonctionnement – personnel		
Traitements	2 174 000	2 026 543
Autres rémunérations	20 800	7 357
Fonctionnement – autres dépenses		
Transport et communications	285 500	205 652
Services	265 000	110 342
Entretien	10 000	5 707
Loyers	309 300	265 475
Fournitures	32 000	19 606
Équipements	15 000	10 038
Autres dépenses	–	11
Capital – autres dépenses		
Équipements	38 200	10 840
Total	**3 149 800**	**2 661 571**

*Crédits permanents (article 111.0.14 du Code du travail).

PROVENANCE DES AVIS DE GRÈVES

Employeurs	Syndicats
Municipalités	
Alma	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2541
Beaconsfield	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2227
Beaconsfield	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1799
Black Lake	Syndicat des salarié-e-s de la ville de Black Lake (CSN)
Chambord	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3430
Charlemagne	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2930 (bureau)
Charlemagne	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2930 (métiers)
Châteauguay	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1299
Communauté urbaine de Montréal	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301
Côte Saint-Luc	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 940
Côte Saint-Luc	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 937
Farnham	Syndicat des employés municipaux de Farnham (CSN)
Grande Île	Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de Grande Île (CSN)
Hampstead	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2880
Kirkland	Syndicat des employés municipaux de Kirkland (FISA)
La Pocatière	Syndicats des employés des services publics de Kamouraska (CSN) (cols blancs)
La Pocatière	Syndicats des employés des services publics de Kamouraska (CSN) (cols bleus)
LaSalle	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 323
Lachine	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2288
Laval	Syndicat des employés de bureau en service technique et professionnel de Laval, SCFP, section locale 1113
Longueuil	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306
Loretteville	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2741
Mont-Royal	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3488
Mont-Royal	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3489
Montréal	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301

Employeurs	Syndicats
Municipalités	
Montréal	Syndicat des employés et employées de bureau, local 57 (avocats)
Montréal-Nord	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 708
Pierrefonds	Syndicat des fonctionnaires de Pierrefonds (FISA)
Saint-Agapit	Syndicat des employés municipaux et sportifs de Saint-Agapit (CSD)
Saint-Basile-Le-Grand	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1691
Saint-Eustache	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 928
Saint-Eustache	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1619
Saint-Hubert	Syndicat des cols bleus de la ville de Saint-Hubert (CSD)
Saint-Luc	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2918
Sainte-Thérèse	Syndicat des employés de la ville de Sainte-Thérèse (CSN)
Salaberry-de-Valleyfield	Syndicat des cols bleus de la ville de Salaberry-de-Valleyfield (CSN)
Trois-Rivières Ouest	Syndicat des employés municipaux de Trois-Rivières Ouest
Waterloo	Syndicat des employés municipaux de la ville de Waterloo
Employeurs	**Syndicats**
Autres services publics	
Ambulances 2222	Rassemblement des employés techniciens ambulanciers de la Mauricie
Coopérative régionale d'électricité	Fraternité provinciale des ouvriers en électricité, local 1676
Corporation Solidav Inc.	Syndicat des travailleurs et travailleuses de Solidav (CSN)
Manoir du Rocher	Syndicat des travailleurs du Manoir du Rocher (CSN)
Autobus Val Nord Ltée	Syndicat du transport écolier des Laurentides (CSN)
CTCUQ	Syndicat des salariés de garage de la CTCUQ (CSD)
Gaz métropolitain Inc.	Syndicat des employé(e)s professionnels(les) et de bureau, section locale 463
Télébec Ltée	Teamsters, local 1999
Télébec Ltée	Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2365 (Groupe réseau)
Télébec Ltée	Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2365 (Groupe commis)
Télébec Ltée	Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada



Gouvernement du Québec
Conseil des services essentiels